CAI LS8 -73L16 Government Publications





Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto



the law relating to working women

december 1973



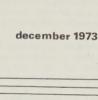
Labour Canada Women's **Travail Canada** Bureau de la main-d'oeuvr



Ganada Womens Bureau

"Eleneral publications

[6-127] CAI L 58
-73L16



the law relating to working women



Labour Canada Women's Bureau Travail Canada

Bureau de la main-d'oeuvre féminine



This is the second edition of the Women's Bureau publication setting out international instruments and Canadian legislation relating to the status of women in employment; and it contains amendments incorporated in the law up to the end of December 1973.

In setting out this listing, brief descriptive comments have been made with respect to each statute, but these comments do not purport to be the legal texts; they should not be relied upon for any purpose other than that of describing briefly the nature of the law.

In comparing the present edition with that of 1972, it will be noted that a number of changes have been made in provincial law. For example, British Columbia and Alberta have both enacted new and broader legislation the field of human rights and have established human rights commissions in the respective provinces. New Brunswick also has amended its human rights legislation.

Amendments have been made to the legislation relating to equal pay in British Columbia, Saskatchewan and Nova Scotia; and the Yukon Territory has enacted such legislation.

Maternity leave legislation has been enacted in Saskatchewan, where changes were made also through the repeal of the old Factories Act.

Other provinces have introduced some other changes affecting women workers that will be noted in this publication.

The updating of the legislation in this volume and the editing of the text has been carried out by Lucille Caron, Assistant to the Director, Women's Bureau.

Sylva M. Gelber, Director, Women's Bureau, Canada Department of Labour.

A. International instruments affecting the status of women adopted by the General Assembly of the United Nations and its specialized agencies

I. CHARTER OF THE UNITED NATIONS

The Charter of the United Nations was adopted on June 26, 1945 by the United Nations Conference on International Organization held in San Francisco, U.S.A. It consists of the basic international agreement pursuant to which the United Nations Organization was established. Among the purposes and principles set out in the Charter is the achievement of international co-operation in promoting and encouraging respect of human rights and fundamental freedoms for all without distinction, including distinction as to sex. The Charter provides for the establishment of Commissions under the Economic and Social Council (under which subsequently the Commission on the Status of Women was set up). Discrimination on grounds of sex with regard to eligibility for participation in the United Nations itself and any of its subsidiary organs is also prohibited.

II. INTERNATIONAL DECLARATIONS

1. Universal Declaration of Human Rights

The Universal Declaration of Human Rights was adopted on December 10, 1948. Although the Declaration does not have the binding effect of an international treaty, it was described in the Proclamation of Tehran of 1968 as "a common understanding of the peoples of the world concerning the inalienable and inviolable rights of all members of the human family and constitutes an obligation for the members of the international community." The Declaration fortifies the recognition of equal rights set out in the Charter of the United Nations. Each of the rights set out in its provisions, including the right to equality before the law, applies to every individual without discrimination on arounds of sex.

2. Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women

The Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women was adopted on November 7, 1967 by the General Assembly of the United Nations. It is directly related to the Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenants on Human Rights, and other instruments of the United Nations and the specialized agencies which relate to the matter of the equality and rights of women. It brings together in one single Declaration matters pertaining to political, social, economic and cultural rights. The United Nations Commission on the Status of Women, at its session held early in 1972, recommended and the Economic and Social Council subsequently endorsed the suggestion that the Commission study the feasibility of drafting an international Convention prescribing the principles enunciated in the Declaration.

III. INTERNATIONAL COVENANTS AND CONVENTIONS

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

2. International Covenant on Civil and Political Rights

These two international Covenants were adopted by the General Assembly on December 16, 1966. Both Covenants contain provisions by which the state parties undertake to ensure the equal rights of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights and of all civil and political rights respectively. They both make provisions for the guarantee that the rights enunciated in them shall be exercised without distinction, including distinction on grounds of sex.

Canada has not yet ratified these Covenants.

3. Convention on Political Rights of Women

This Convention was adopted by the General Assembly on December 20, 1952, having been originally recommended by the United Nations Commission on the Status of Women and subsequently endorsed by the Economic and Social Council. The Convention implements the principle set out in the United Nations Charter of equality of rights for men and women in the enjoyment and exercise of political rights. It gives entitlement to women to vote on equal terms with men without any discrimination, and establishes the principle that women shall be eligible, on equal terms with men, to hold office and to exercise all public functions established by national law.

Canada ratified this Convention on January 30, 1957.

4. Convention on Nationality of Married Women

This Convention was adopted by the General Assembly on January 29, 1957. It was originally recommended by the Commission on the Status of Women and endorsed by the Economic and Social Council. It makes provision for the principle set out in the Universal Declaration of Human Rights to the effect that everyone has the right to a nationality, and that no one shall be arbitrarily deprived of nationality or denied the right to change nationality. Provisions are made for nationality rights on marriage so that a wife is not automatically affected by the nationality or change of nationality of her husband. It also deals with the question of the wife's nationality in the event of the dissolution of marriage.

Canada ratified this Convention on October 21, 1959.

Convention on Consent to Marriage, Minimum Age of Marriage and Registration of Marriages

This Convention was adopted by the General Assembly on November 7, 1962. It was originally recommended by the Commission on the Status of Women and endorsed by the Economic and Social Council. It establishes, as a basic principle, that no marriage shall be legally entered into without the full and free consent of the parties concerned, and that a minimum age for marriage should be specified in national law. It also provides for the official registration of marriages by the competent authority.

Canada has not vet ratified this Convention.

6. Convention on the Reduction of Statelessness

This Convention was adopted by the United Nations Conference on the Elimination or Reduction of Future Statelessness on August 28, 1961 pursuant to a resolution adopted by the General Assembly on December 4, 1954. It includes provisions for the right of a mother under certain circumstances to transmit her nationality to her

children. Provision is also made to protect the nationality of women in the event of marriage or termination of marriage where state laws fail to conform with these principles as set out in the Convention on the Nationality of Married Women.

Canada has not yet ratified this Convention.

7. Convention for the Suppression of Traffic in Persons and of the Exploitation of Prostitution of Others.

This Convention was adopted by the General Assembly on December 2, 1949. The Convention codified and developed a series of international instruments, dating back to the early years of the century, dealing with the suppression of traffic in women and children.

Canada has not ratified this Convention.

8. Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery

This Convention was adopted on September 4, 1956 by the United Nations Conference of Plenipotentiaries on a Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, held in Geneva, Switzerland. It requires that ratifying states undertake to take all practicable and necessary legislative and other measures to bring about progressively and as soon as possible the complete abolition or abandonment of institutions and practices by which women are deprived of their rights to free choice of spouse as provided in the Convention on Consent to Marriage, Minimum Age for Marriages and Registration of Marriages.

Canada ratified this Convention on January 10, 1963.

IV. CONVENTIONS ADOPTED BY THE SPECIALIZED AGENCIES

1. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)

Convention Against Discrimination in Education

This Convention was adopted by the General Conference of UNESCO on December 14, 1960. It prohibits discrimination in education of any type or at any level on a number of grounds including sex. Discrimination is defined to include any distinction, exclusion, limitation or preference that has the purpose or effect of nullifying or impairing equality of treatment in education. Persons may not be deprived of access to education of any type or at any level. No person may be limited to education of an inferior standard, nor may separate educational systems or institutions be maintained specifically for persons identified by race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, economic condition or birth.

Canada has not ratified this Convention.

2. International Labour Organization (ILO)

Since the International Labour Organization is one of the few international organizations dating back to the years immediately following the First World War, the international instruments which it has adopted in the form of Conventions and Recommendations make up an International Labour Code commenced in 1919. The Recommendations for the most part consist of international standards more advanced than those set out in the Conventions; the Conventions are subject to ratification by member states which are answerable to the ILO for the maintenance of the standards set out in the ratified Convention. The Conventions generally deal with standards in the fields of social security, occupational safety and

health, hours of work, vocational guidance and training, employment policy, and freedom of association. The Conventions affect all workers, men and children as well as women workers. In addition to the general Conventions, however, there are a small number of "promotional" and "protective" Conventions that apply specifically to women workers. The "promotional" Conventions are designed to overcome economic and social discrimination against working women; and the "protective" Conventions were originally designed to provide special protection for women workers in the absence of adequate general health and welfare standards. Some countries now consider that the "protective" legislation designed solely for women workers is, in the main, a hindrance to the achievement of the goals set out in the "promotional" instruments. In their view, health and welfare measures where required should be equally available for men and women workers alike. Standards for maternity protection are not included in this category.

(i) "Promotional" Conventions

(a) Equal Remuneration Convention (No. 100) adopted in 1951. This Convention promotes the application of the principle of equal remuneration regardless of sex for work of equal value. In order to devise the means for assessing the value of work, it is proposed that measures be taken to promote the appraisal of jobs on the basis of work to be performed. The principle of equal pay for work of equal value may be applied either by national laws, legally established or recognized machinery for fixing wages, collective agreements, or by a combination of these methods.

Canada ratified this Convention on November 16, 1972.

(b) Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) adopted in 1958.

This Convention lays down the broad principle of non-discrimination in employment and occupation, including vocational training, on a number of grounds, including sex. Canada ratified this Convention on November 26, 1964.

(c) Employment Policy Convention (No. 122) adopted in 1964. This Convention does not apply specifically to women but it has a special relevance in view of the general principles enunciated in it. These include the principle of stimulating economic growth and development by an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment. With regard to the freedom of choice of employment, it is a requirement that the fullest possible opportunity should be provided for each worker to qualify for and use individual skills in a job, irrespective of sex.

Canada ratified this Convention on September 16, 1966.

(ii) "Protective" Conventions

(a) Maternity Protection Conventions (Nos. 3 and 103) adopted in 1919 and 1952.

Maternity protection was the subject of one of the first Conventions adopted by the ILO. It established the principle of requiring statutory provisions in matters of maternity leave and maternity benefits for working women. The standards set out in the Conventions include maternity leave for periods of not less than six weeks before and six weeks after confinement, cash and medical benefits, and nursing breaks.

Canada has not ratified this Convention (103) which, in the view of a number of industrialized countries, should be reviewed in the light of modern conditions.

(b) Night Work (Women) Conventions (Nos. 4, 41 and 89) adopted in 1919, 1934 and 1948,

International action to prohibit the employment of women at night was taken as long ago as 1905 before labour standards generally were widely applied. Thus, one of the first Conventions on this subject adopted by the ILO implemented an earlier Convention adopted in 1905 by a technical and diplomatic conference set up on the initiative of the Government of Switzerland through an international association for labour legislation. The ILO Conventions prohibiting the employment of women in industry during the night, are defined to mean a period of eleven consecutive hours, including the hours between ten in the evening and seven in the morning. Certain exemptions are permitted; in addition the prohibition does not affect supervisory staff or women employed in health and welfare services.

Canada has not ratified this Convention (89) which, in the view of a number of industrialized countries, should be reviewed in the light of modern conditions.

(c) White Lead (Painting) Convention (No. 13) adopted in 1921. This Convention defines the permissible limits for the use of white lead, sulphite of lead and all products containing these

white lead, sulphite of lead and all products containing these pigments; and includes a prohibition of the employment of women in such processes.

Canada has not ratified this Convention.

(d) Underground Work (Women) Convention (No. 45) adopted 1935.

This Convention forbids the employment of women in any mine. Exceptions are made in connection with women employed in health and welfare services; women holding positions of management in non-manual work; women who spend a period of training in underground parts of the mine; and women who occasionally go underground in connection with a non-manual occupation.

Canada ratified this Convention September 16, 1966.

(e) Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102) adopted in 1952.

This Convention sets out a broad range of minimum standards in the social security field including standards relating to women in the event of widowhood or maternity. They also apply to women who are breadwinners. There is provision for equality of treatment as between national and non-national residents; but there is no provision for equality of treatment as between men and women.

Canada has not ratified this Convention.

(f) Plantations Convention (No. 110), Part VII, (Maternity Protection adopted 1958.

This Convention sets out employment standards affecting the conditions of work of plantation workers. Part VII deals specifically with maternity leave for women plantation workers. There are some slight differences in detail between the conditions set

out in the Maternity Protection Convention and those included in this Convention.

Canada has not ratified this Convention.

(g) Maximum Permissible Weight Convention (No. 127) adopted 1.967.

This Convention prohibits any worker from being required or permitted to carry or lift a load which, by reason of its weight, might jeopardize health or safety. In addition to this, however, it also limits for women the maximum weight of manual transport of loads to levels substantially less than that permitted for adult male workers.

Canada has not ratified this Convention.

(h) Benzene Convention (No. 136) adopted 1971.

This Convention sets standards of employment for workers engaged in occupations that involve exposure to hazards of poisoning arising from benzene. The employment of women who are medically certified as pregnant and of nursing mothers is prohibited in such processes.

Canada has not yet ratified this Convention.

(iii) Recommendations

There are a number of Recommendations adopted by the ILO, many of which provide for higher standards than those set out in the relevant Conventions. In other instances, a Recommendation may be adopted without proceeding with the adoption of a Convention. These instruments have no binding force. The following Recommendation is of particular interest in connection with the employment of women, since it may become the basis of a Convention at some later date.

Recommendation on the Employment of Women with Family Responsibilities (No. 123) adopted 1965.

This Recommendation was devised in the light of the increasing participation of women working outside their homes as an integral part of the labour force, particularly women who are faced with dual family and work responsibilities. Certain general principles are set out in the Recommendation, calling on competent authorities, in co-operation with both public and private organizations, particularly employers and workers organizations, to pursue an appropriate policy designed to enable women with family responsibilities who work outside of their homes to do so without being subjected to discrimination. The competent authorities are called upon to encourage, facilitate or themselves undertake the development of services to enable women to fulfil their various responsibilities at home and at work.

Competent authorities are asked to carry out research and to promote broader public understanding of the problems of women with family responsibilities. Recommendations are made with regard to the child care services and facilities needed to assist women workers; and authorities are requested in co-operation with public and private organizations to take appropriate steps to ensure that such services meet the needs which should be determined through the research facilities established for this purpose.

The Recommendation makes reference to the measures outlined in the Employment Policy Convention 1964, and in the Employment Policy Recommendation 1964, and emphasizes their relevance to women with family responsibilities.

B. Federal and provincial legislation relating specifically to working women in Canada

I. LEGISLATION ESTABLISHING INDIVIDUAL RIGHTS WITHOUT DISCRIMINATION ON GROUNDS OF SEX

Federal

Canadian Bill of Rights, 1960

This law applies to matters coming within the area of federal jurisdiction as set out in the British North America Act, 1867, and subsequent amendments. It makes provision among other things for the right to equality before the law and the protection of the law without discrimination on grounds of sex.

Minister of Justice and Attorney General of Canada, Department of Justice, Justice Building, Wellington Street, OTTAWA, Ontario. K1A 0H8

Alberta

Alberta Bill of Rights, 1972

This statute provides the statutory basis in Alberta for rights similar to those contained in the Canadian Bill of Rights. The Act came into force in January 1973.

Attorney-General, Legislative Building, EDMONTON, Alberta T5K 2B6

Saskatchewan

Saskatchewan Bill of Rights Act, 1953

By an amendment that became effective on November 1, 1972, the civil rights enumerated in that law were extended so as to prohibit discrimination on grounds of sex. Under the recently enacted Saskatchewan Human Rights Commission Act, 1972, the Bill of Rights is now administered by the Human Rights Commission.

The Director, Human Rights Commission, 402 Avenue Building, 220-3rd Avenue South, SASKATOON, Saskatchewan

II. LEGISLATION PROHIBITING DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ON GROUNDS OF SEX

Federal

(i) Unemployment Insurance Act, 1971

Part VII of the Unemployment Insurance Act, which pertains to the maintenance of a National Employment Service, contains provisions prohibiting discrimination on grounds of sex and marital status when referring a worker seeking employment to a job. Any specification or preference based on a bona fide occupational qualification, however, would not be construed as discriminatory.

Manpower Division,
Department of Manpower and Immigration,
E. A. Bourque Memorial Building,
305 Rideau Street,
OTTAWA, Ontario,
K1A 0J9

(ii) Fair Wages and Hours of Work Act

Under an amendment to the Regulations under this Act, all government construction contracts must include a provision prohibiting the contractor from discriminating in hiring and in conditions of employment on grounds of age, sex and marital status as well as race, colour, religion and national origin.

Director, Labour Standards Branch, Canada Department of Labour, 340 Laurier Avenue West, OTTAWA, Ontario. K1A 0J2

British Columbia

Human Rights Code, 1973

This Act, which was passed in November 1973, replaces the Human Rights Act of 1969. It provides for the establishment of a Human Rights Commission. The law prohibits discrimination in conditions of employment and in advertising in connection with employment, on a number of grounds including sex, age and marital status. It also prohibits discrimination in accommodation on the basis of sex and marital status.

Director, Human Rights Commission, British Columbia Department of Labour, Parliament Buildings, VICTORIA, British Columbia.

Alberta

The Individual's Rights Protection Act, 1972

This Act, which replaces the former Human Rights Act, prohibits discrimination in any term and condition of employment and in advertising relating to employment on various grounds including sex, age and marital status. It also prohibits discrimination in accommodation on the basis of sex.

Director, Human Rights Commission, Alberta Department of Labour and Manpower, I.B.M. Building, 10808-99th Avenue, EDMONTON, Alberta. T5K 0G5

Saskatchewan

(i) Fair Employment Practices Act, 1965

An amendment to this Act that came into force on November 1, 1972 prohibits discrimination based on sex in any term and condition of employment as well as in advertising regarding employment.

This Act, as well as the Saskatchewan Bill of Rights Act and the Fair Accommodation Practices Act, which prohibits discrimination in accommodation on grounds of sex, is administered by the Director of Human Rights.

Director, Saskatchewan Human Rights Commission. 402 Avenue Building, 220-3rd Avenue, SASKATOON, Saskatchewan.

Manitoba

Human Rights Act, 1970

Prohibits discrimination in any term and condition of employment and in advertising relating to employment, on a number of grounds including sex.

Executive Director,
Manitoba Human Rights Commission,
430 Edmonton Street,
WINNIPEG, Manitoba.
R3B 2M3

Ontario

Ontario Human Rights Code

This Act, as amended in 1971 and 1972, prohibits discrimination in employment, advertising relating to employment, promotion and seniority lists, on various grounds including sex, age and marital status. It also prohibits discrimination in accommodation on the basis of sex and marital status. However, the clause relating to discrimination on grounds of sex in connection with superannuation or pension fund or insurance plan that provides life, accident, sickness or disability insurance or benefits has not come into force with the other provisions of the amended Code, and will have effect only when proclaimed.

Director, Ontario Human Rights Commission, 400 University Avenue, TORONTO, Ontario, M7A 1V1

Québec

Employment Discrimination Act, 1964

Prohibits discrimination in conditions of employment on grounds of sex, except where based on the inherent requirements of the job. This statute, however, does not apply to persons holding positions as managers and supervisors, nor does it apply to non-profit organizations "operated exclusively for religious, philanthropic, educational, charitable or social objects, or primarily devoted to the welfare of a religious ethnic group." It also does not apply to undertakings employing fewer than five employees.

Chairman,

Minimum Wage Commission, Department of Labour and Manpower, 2875 Laurier Boulevard, OUEREC 10, Quiébec

New Brunswick

Human Rights Act, 1971

Under an amendment to this Act, in effect since December 1973, this statute prohibits discrimination in any term or condition of employment or in advertising in connection with employment as well as in accommodation on grounds of sex, age and marital status.

Chairman.

Human Rights Commission, P.O. Box 580, FREDERICTON, New Brunswick,

Nova Scotia

Human Rights Act, 1969

This Act, as amended in 1972, prohibits discrimination in any term or condition of employment or in advertising connected with employment as well as in accommodation, on the basis of sex.

Director

Nova Scotia Human Rights Commission, P.O. Box 2211, HALIFAX, Nova Scotia.

Newfoundland

The Newfoundland Human Rights Code, 1969

Prohibits discrimination in employment on grounds of age and sex. The Act does not apply, however, to "any exclusively charitable, religious, philanthropic, educational, fraternal or social organization that is not operated for private profit."

Director of Human Rights, Department of Manpower and Industrial Relations, Confederation Building, ST. JOHN'S, Newfoundland.

III. LEGISLATION RELATING TO EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE

Federal

Canada Labour Code, 1966-67

Since July 1, 1971 the Canada Labour Code prohibits differences in wages between male and female employees, employed in the same establishment, performing the same or similar work under the same or similar working conditions on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility.

Director, Labour Standards Branch, Canada Department of Labour, 340 Laurier Avenue West, OTTAWA, Ontario. K1A 0.12

British Columbia

Human Rights Code, 1973

This statute prohibits an employer from discriminating between male and female employees by paying an employee of one sex for any work at a rate of pay that is less than the rate of pay at which an employee of the other sex is employed by that employer for similar or substantially similar work.

Director, Human Rights Commission, British Columbia Department of Labour, Parliament Buildings, VICTORIA, British Columbia.

Alberta

The Individual's Rights Protection Act, 1972

This statute prohibits any employer from employing a female employee for any work at a rate of pay that is less than the rate at which a male employee is employed for work that is similar or substantially similar.

Director, Human Rights Commission, Alberta Department of Labour and Manpower, 10808-99th Avenue, EDMONTON, Alberta. T5K 0G5

Saskatchewan

The Labour Standards Act. 1969

This statute, as amended in 1973, prohibits any employer from paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee, or vice-versa, for similar work performed in the same establishment under similar working conditions and requiring similar skills, effort and responsibility.

Director, Labour Development Branch, Saskatchewan Department of Labour, 2350 Albert Street, REGINA, Saskatchewan. S4P 2Y5

Manitoba

The Equal Pay Act, 1956

This statute, as amended in 1972, prohibits employers from paying male and female employees different scales of wages for the same or substantially the same work performed in the same establishment.

Director

Employment Standards Division, Manitoba Department of Labour, Room 608, Norquay Building, 401 York Avenue, WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

Ontario

The Employment Standards Act, 1970

The provisions relating to equal pay in this statute refer to "the same work performed in the same establishment, the performance of which requires equal skill, effort, and responsibility and which is performed under similar working conditions."

Director.

Employment Standards Branch, Ontario Ministry of Labour, 400 University Avenue, TORONTO, Ontario. M7A 1V2

New Brunswick

Female Employees' Fair Remuneration Act, 1961

This statute forbids an employer to "discriminate between his male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for the same work done in the same establishment."

Director.

Employment Standards Branch, New Brunswick Department of Labour, P.O. Box 580, FREDERICTON, New Brunswick.

Nova Scotia

Labour Standards Code, 1972*

This Act forbids an employer to pay a female employee at a rate of wages less than the rate of wages paid to a male employee employed by him for the same work done in the same establishment under similar working conditions and which requires equal skill, effort and responsibility.

Director.

Labour Standards Branch, Nova Scotia Department of Labour, P.O. Box 697, HALIFAX, Nova Scotia.

^{*}Proclaimed in force in February 1973.

Prince Edward Island

Human Rights Code, 1968

This statute forbids an employer to "pay a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for substantially the same work done in the same establishment."

Labour Standards Inspector,

Department of Labour, Industry and Commerce,

CHARLOTTETOWN, P.E.I.

Newfoundland

The Newfoundland Human Rights Code, 1969

The equal pay provisions in this statute forbid an employer to "pay a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for the same work done in the same establishment."

Director of Human Rights.

Newfoundland Human Rights Commission, Department of Manpower and Industrial Relations,

Confederation Building,

ST. JOHN'S, Newfoundland.

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance, 1966

This enactment forbids an employer to "discriminate between his male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for the same work done in the same establishment."

Commissioner

Council of the Northwest Territories, YELLOWKNIFE, N.W.T. X0E 1H0

Yukon Territory

Labour Standards Ordinance, 1968

This statute, as amended in 1973, prohibits an employer from paying a female employee at a lesser rate of pay than that paid to a male employee, or vice versa, for "the same work performed under similar working conditions."

Labour Standards Officer, c/o Commissioner, Council of the Yukon Territory, WHITEHORSE, Yukon Territory.

IV. LEGISLATION PROVIDING FOR MATERNITY LEAVE AND BENEFITS

Federal

(i) Unemployment Insurance Act, 1971

In accordance with provisions incorporated in this statute, unemployment insurance benefits are, subject to stated conditions, payable in the event of maternity for a period of fifteen weeks subject to a waiting period of two weeks. Since unemployment insurance, unlike most other areas of social insurance, comes within the jurisdiction of the federal Government (as a result of an amendment to the British North America Act) and since the coverage in this statute extends to virtually all workers engaged in gainful employment, working women throughout Canada are now entitled to these monetary benefits.

Unemployment Insurance Commission, Vanier Building, 222 Nepean Street, OTTAWA, Ontario. K1A 0J5

(ii) Canada Labour Code, 1966-67

Under an amendment to this statute in 1971, provision was made for maternity leave for workers in establishments within the legislative authority of the federal Government. Every employee who has completed twelve consecutive months of continuous employment for an employer is entitled to maternity leave consisting of a period not exceeding eleven weeks preceding confinement, as well as any additional period that may arise due to a difference between the actual date and the estimated date of confinement. She is also entitled to a period of six weeks following confinement, which period may be shortened upon submission of a medical certificate, subject to the employer's approval. In general, the period of maternity leave totals seventeen weeks. Provision is also made to ensure that an employee is not dismissed or laid off solely because she is pregnant.

Director, Labour Standards Branch, Canada Department of Labour, 340 Laurier Avenue West, OTTAWA, Ontario. K1A 0J2

British Columbia

Maternity Protection Act, 1966

This statute gives entitlement to maternity leave for a period of six weeks preceding the estimated date of confinement and prohibits the employee from working during the six weeks following delivery of a child. The employer is prohibited from dismissing an employee because of absence during the statutory period of maternity leave unless the employee has been absent for a period of sixteen weeks.

Director, Labour Standards Branch, Department of Labour, VICTORIA, British Columbia.

Saskatchewan

Labour Standards Act, 1969

Pursuant to an amendment enacted in 1973, a female employee who has worked for her employer for twelve consecutive months or more is entitled to maternity leave for a period of six weeks following delivery, or for a longer or shorter period when medically certified. She is also entitled to leave for a period of up to twelve weeks before delivery. She may not be dismissed by reason of being pregnant or having applied for or taken maternity leave. Furthermore, she must be reinstated under similar terms and conditions in which she was formerly employed provided she is not absent for a total of more than eighteen weeks.

Director, Labour Development Branch, Saskatchewan Department of Labour, 2530 Albert Street, REGINA, Saskatchewan. S4P 2Y5

Manitoba

The Employment Standards Act, 1970

This Act, as amended in 1972, provides for maternity leave for female employees who have completed twelve consecutive months of employment with an employer. The leave period may not exceed eleven consecutive weeks immediately preceding the estimated date of delivery; and a period of six weeks following confinement which the employee is required to take; as well as any period that may occur because of any difference between the estimated date and actual date of delivery. The employee must be reinstated by her employer except if she has remained absent from work for a period of more than ten weeks following the actual date of delivery.

Director.

Employment Standards Division, Manitoba Department of Labour, Room 608, Norquay Building, 401 York Avenue, WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

Ontario

Employment Standards Act, 1970

By an amendment to this statute enacted in 1972, provisions relating to maternity leave that had previously been embodied in the recently repealed Women's Equal Employment Opportunity Act were incorporated in this law. Unlike other standards, however, the twelve weeks pregnancy leave applies only in undertakings in which an employer employs twenty-five or more workers. In such undertakings, an employer may not terminate the employment of an employee because of her pregnancy. Leave may be requested to commence six weeks preceding confinement. The employer is also empowered to require an employee to commence such leave "at such time as the duties of her position cannot reasonably be performed by a pregnant woman or the performance of the employee's work is materially affected by the pregnancy." The employee is prohibited from working and the employer is prohibited from permitting her to work for "at least six weeks after the date of confinement or for such shorter period as in the written opinion of a legally qualified medical practitioner is

sufficient." Provision is also made for reinstatement in employment without loss of seniority or previously accrued benefits.

Women's Bureau, Ontario Human Rights Commission, 400 University Avenue, TORONTO, Ontario. M7A 1V1

New Brunswick

Minimum Employment Standards Act, 1964

This statute makes provision for a period of compulsory leave six weeks following the delivery of a child or for a longer period on production of a medical certificate. In addition, an employee who is pregnant is required to be permitted to absent herself from work for a period of up to six weeks before delivery. She may not be discharged when she is absent in accordance with statutory leave provided that she does not absent herself beyond a maximum period of sixteen weeks.

Director,

Employment Standards Branch, Department of Labour, P.O. Box 580, FREDERICTON, New Brunswick,

Nova Scotia

Labour Standards Code, 1972

Provision is made for maternity leave during a period of up to eleven weeks immediately preceding the estimated date and until the actual date of delivery. Compulsory maternity leave for a period of at least six weeks after delivery or for a shorter period when medically certified is also provided. Dismissal because of pregnancy is prohibited; and upon returning to work, the employee must be reinstated with no loss of seniority or benefits accrued to the commencement of the maternity leave.

Director, Labour Standards Branch, Department of Labour, P.O. Box 697, HALIFAX, Nova Scotia.

V. LEGISLATION PROVIDING FOR MATERNITY LEAVE FOR PUBLIC SERVICE EMPLOYEES

Note: In a number of provinces as well as in the federal Government, there exist within the regulations governing the working conditions of public service employees, specific provisions concerning maternity leave. However, if, in the case of civil servants who come under collective agreements negotiated between the government and the bargaining units representing the employees, those collective agreements contain maternity leave provisions, these provisions take precedence.

Federal

The Financial Administration Act

Under the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations made pursuant to this Act, female employees of the Public Service of Canada are entitled to maternity leave for a period commencing two months before the date of termination of pregnancy and ending no later than six months after the date of termination of pregnancy. This period can be extended or shortened either before or after the date of termination of pregnancy upon presentation of a medical certificate and approval by the deputy head.

Treasury Board Secretariat, Place Bell Canada, OTTAWA, Ontario. K1A OR5

British Columbia

The Civil Service Act, 1960

Under Regulations made pursuant to this Act, a female employee may be granted maternity leave for a period of up to six months. The employee must, however, submit an application for re-employment prior to the expiration of the six-month period. If she fails to do so, she will be deemed to have resigned.

Civil Service Commission, Parliament Buildings, VICTORIA, British Columbia.

Alberta

Public Service Act, 1968

Under the provisions of Order in Council 691-73, female employees of the Alberta Public Service who have completed one year of continuous service are entitled to maternity leave for a period not exceeding six months. The employee must, however, submit her application at least three months before the estimated date of confinement. After completion of her maternity leave, the employee must be reinstated in her former position or be placed in another position in the same department at a comparative salary level.

Public Service Commission Legislative Buildings, EDMONTON, Alberta.

Saskatchewan

The Labour Standards Act, 1969

Since this statute binds the Crown, the provisions of the Act which relate to maternity leave in other establishments apply equally to civil service employees (see page 15).

Director, Labour Development Branch, Saskatchewan Department of Labour, 2350 Albert Street, REGINA, Saskatchewan. S4P 2Y5

Manitoha

Civil Service Act, 1960

Under Regulations made pursuant to this Act in 1968, the Commission shall grant maternity leave to a pregnant female employee two months before the estimated date of confinement. The leave may continue for a period of two months after confinement. The Commission may vary the length of maternity leave upon proper certification by the attending physician and recommendation by the employing authority.

Public Service Commission, Legislative Building, WINNIPEG, Manitoba.

Ontario

Employment Standards Act, 1970

Civil service employees are covered by the maternity leave provisions made in this Act, since the law applies to the Crown (see page 15).

Women's Bureau, Ontario Human Rights Commission, 400 University Avenue, TORONTO, Ontario. M7A 1V1

Québec

Civil Service Act, 1965

The Regulation concerning leaves of absence, made pursuant to this Act in 1968, stipulates that with respect of leaves of absence, including maternity leave, civil servants come under the terms and conditions appearing in the collective agreement to which each employee is subject or would be subject if not excluded therefrom by such provisions as contained in the Québec Labour Code.

Québec Civil Service Commission, Parliament Buildings, QUEBEC, Québec.

Nova Scotia

Labour Standards Code, 1972

The provisions in the Code relating to maternity leave apply also to the employees of the Civil Service, since the law applies to the Crown (See page 16).

Director, Labour Standards Branch, Department of Labour, P.O. Box 697, HALIFAX, Nova Scotia.

Prince Edward Island

Civil Service Act, 1962

Under the Regulations, enacted in April 1972 pursuant to this Act, "a female employee may be granted leave of absence without pay by the employing authority with the approval of the Commission for pregnancy for a period of four consecutive months. Such period of leave shall not affect previously accumulated sick leave or vacation credit."

Civil Service Commission, Province House, CHARLOTTETOWN, P.E.I.

VI. LEGISLATION PERTAINING TO HOURS OF WORK SPECIFICALLY FOR EMPLOYED WOMEN, INCLUDING LIMITATIONS ON NIGHT WORK

Saskatchewan

Labour Standards Act, 1967

In accordance with Minimum Wage Board Order No. 3, 1972 made pursuant to this statute, women employees in hotels, restaurants, educational institutions, hospitals and nursing homes who finish work between the hours of 12:30 a.m. and 7 a.m. must be provided by the employer with free transportation to their homes.

Director.

Labour Standards Branch, Department of Labour, 2350 Albert Street, REGINA, Saskatchewan. S4P 2Y5

Manitoba

Employment Standards Act, 1970

Under Manitoba Regulation 117/71 made pursuant to this statute, employers must provide for women employees whose work begins or ends between midnight and 6 a.m. adequate transportation without cost to the employee between residence and place of employment.

Director.

Employment Standards Division, Department of Labour, Norquay Building, 401 York Avenue, WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

Ontario

Employment Standards Act, 1970

This statute prohibits the employment of women under the age of eighteen years between the hours of 12 o'clock midnight and 6 o'clock in the morning. Where the work period of a female employee of eighteen years or over begins or ends between these hours, the employer is required to provide her with private transportation at his expense from or to her residence.

Director.

Employment Standards Branch, Ministry of Labour, 400 University Avenue, TORONTO, Ontario. M7A 1V2

Québec

Industrial and Commercial Establishments Act, 1964

This statute regulates the hours of employment of women in industrial and non-industrial undertakings and prohibits the employment of women at night, except in certain circumstances under permit. No woman may be employed in an industrial establishment for more than nine hours in one day or fifty hours in one week. A luncheon break of one hour may be required to be allotted and calculated outside of the maximum hours of work a day. The daily work of a woman in industry may not commence before 7 a.m. nor end after 6 p.m., except in certain circumstances. In non-industrial employment, no

woman may work for more than fifty-four hours a week, and such work must take place between 7 a.m. and 10 p.m. Extensions of this work week may be permitted to a maximum of fifty-five hours; and the night work prohibited period may be extended to begin at 9 p.m. Pursuant to an amendment to this Act passed in 1968, the Minister of Labour is empowered to permit the employment of women of eighteen years of age or over at night on a third shift in an industrial establishment, in special circumstances.

Where such work is permitted, the shift may not exceed eight hours, and work must commence between 11 p.m. and midnight. The law requires that there must be a meal break of not less than thirty minutes in addition to two ten-minute periods each to be granted before and after the meal break. If the women working on the night shift leave work before 7 a.m., the employer is required to provide them with transportation at his expense.

Under Regulations made pursuant to the Act, at least one female supervisor, nurse or first aid attendant must be present on the night shift where women are employed; and there must be at least two women besides the female supervisor in each workroom or workshop. A special permit for the employment of women at night may not be issued for a period in excess of one year; and may be revoked without notice for breach of any of the conditions under which it was issued.

General Director, General Inspection Branch, Department of Labour and Manpower, Tower "G", Parliament Buildings, QUEBEC, Québec. G1A 1T2

New Brunswick

Minimum Employment Standards Act, 1964

This statute prohibits the employment of female employees for a period exceeding nine hours daily unless a different work schedule has been made in order to permit one shorter day, or unless written authorization permits the hours of employment to be extended. No female employee may be employed for more than forty-eight hours weekly unless extended hours are authorized. Wherever an authorization of extended hours has been granted, a daily record must be maintained.

Director,
Employment Standards Branch,
Department of Labour,
P.O. Box 580,
FREDERICTON, New Brunswick.

VII.LEGISLATION PROHIBITING THE EMPLOYMENT OF WOMEN UNDERGROUND IN MINES

Federal

Canada Labour Code, 1966-67

Under the Coal Mines (CBDC) Safety Regulations made pursuant to this statute, no female person may be employed on underground work in any mine except when holding a position of management and not engaged in manual work; in health and welfare services; in the course of studies for a period of training; or occasionally to enter the underground parts of a mine for purposes of a non-manual occupation. These regulations apply only to coal mines that come under federal jurisdiction.

Director.

Accident Prevention and Compensation Branch, Canada Department of Labour, 340 Laurier Avenue West, OTTAWA, Ontario. K1A 0J2

British Columbia

- (i) Mines Regulation Act, 1967.
- (ii) Coal Mines Regulation Act, 1969

These statutes prohibit the employment of a female worker underground in a mine unless approval has been given for such employment by the chief inspector. Under an amendment, passed in November 1973, the former provision to the effect that approval must conform with the ILO Underground Work (Women) Convention concerning the employment of women on underground work in mines has been deleted.

Chief Inspector of Mines, Department of Mines and Petroleum Resources, Parliament Buildings, VICTORIA, British Columbia.

Alberta

Coal Mines Regulation Act, 1970

This statute limits the employment of persons in or about a mine to male persons over seventeen years of age. However, the limitation does not apply "in the performance of clerical work or of domestic duties in a hotel, boarding house or residence operated in connection with the mine."

Manager,
Coal Department,
Energy Resources Conservation Board,
603-6th Avenue S.W.,
CALGARY, Alberta.
T2P 0T4

Saskatchewan

The Mines Regulation Act, 1965

Under regulations made in 1971 pursuant to the statute that empowered the promulgation of regulations governing the age and sex of persons who may be employed in or about a mine, the employment of a female except in a technical, clerical or domestic capacity is prohibited.

Chief Inspector of Mines,
Mine Safety Unit, Occupational Health and Safety Division,
Department of Labour,
1150 Rose Street,
REGINA. Saskatchewan.

Ontario

Mining Act, 1970

Under this statute, no female person is permitted to be employed on underground work "in any mine or at the working face of an open-cut workings, pit or quarry." Exceptions are set out in the Act where the employment underground was in a non-manual occupation; in connection with health and welfare services; or of those who spend a period of training underground in connection with a course of studies.

Director.

Mines Engineering Branch, Ministry of Natural Resources, Parliament Buildings, Whitney Block, TORONTO, Ontario. M7A 1X3

Québec

Mining Act, 1965

This statute prohibits the employment of women or girls underground except as engineers or geologists.

Chief Inspector of Mines, c/o Director General, Mines Branch, Department of Natural Resources, Parliament Buildings, QUEBEC, Québec.

Nova Scotia

Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act, 1967

This statute prohibits the employment of female persons at any mine "except on the surface in a technical, clerical or domestic capacity or such other capacity as requires the exercise of normal feminine skill or dexterity but does not involve strenuous physical effort."

Chief Mining Engineer, Director Mining Engineering and Inspection, Department of Mines, Box 1087, HALIFAX, Nova Scotia.

Northwest Territories

The Mining Safety Ordinance (Amendment), 1967

This enactment prohibits the employment of women underground in any mine except for a woman who holds a position of management but does not perform manual work; employment in health and welfare services; in connection with periods of training; and occasional entry into the underground parts of a mine for a non-manual occupation.

Chief Mining Inspector, c/o The Commissioner, YELLOWKNIFE, N.W.T. X0E 1H0

Yukon Territory

Mining Safety Ordinance, 1968

This enactment prohibits the employment of women in underground work in any mine except on terms similar to those set out for the Northwest Territories.

Chief Mining Inspector, c/o The Commissioner, WHITEHORSE, Yukon Territory.

VIII. OTHER LEGISLATION AFFECTING THE CONDITIONS OF EMPLOYMENT OF WOMEN ONLY

British Columbia

The Factories Act, 1966

This statute requires that where, in the opinion of an inspector appointed under the Act, the work in which female employees are engaged in a factory can be effectively performed while the female employees are seated, then, upon being directed by an inspector appointed under the Act to do so, the employer must provide seats. In addition, when female employees are employed in work that necessitates continuous standing on hard surfaced floors, the employer is required to provide resilient material satisfactory to the inspector appointed under the Act.

The Regulations relating to the Factories Act (Regulation 195/59 re Female Factory Employees made by Order in Council No. 811, May 11, 1945), that set out conditions to which employers and women employees were required to adhere in factory employment and which prohibited employers from requiring women to lift weights exceeding thirty-five pounds in the course of their regular work, were repealed in November 1973.

Chief Inspector, Factory and Elevator Inspection Branch, Department of Labour, 411 Dunsmuir Street, VANCOUVER 3, British Columbia.

Ontario

Industrial Safety Act, 1971

Pursuant to this statute, Regulation 295/72 of May 24, 1972 set out the provisions relating to the health and welfare of employed persons, including the specifications for personal protective equipment. There is a requirement to provide, where ten or more female employees are working, a room or other space and to equip this room with one or more cots and chairs. This requirement for the women workers only applies where such facilities are not available for all workers at a first-aid station in the factory.

Industrial Safety Branch, Department of Labour, 400 University Avenue, TORONTO, Ontario. M7A 1V7

Ouéhec

Industrial and Commercial Establishments Act, 1964

This Act prohibits the employment of women less than eighteen years of age and of men less than sixteen years of age in certain types of establishments. It also prohibits the employment of women in certain industrial establishments or in parts of certain industrial establishments which may be deemed to be dangerous or harmful to health. In general, in the other establishments, the minimum age for employment is set at sixteen years for both men and women.

Director-General, General Inspection Branch, Department of Labour and Manpower, Tower "G", Parliament Buildings, QUEBEC, Québec. G1A 1T2

Nova Scotia

Regulations Pursuant to the Industrial Safety Act, 1969

These Regulations prescribe protective measures that must be taken by employers for the protection of workers irrespective of sex. Where females are employed, however, the employer is required to provide a rest room or space affording reasonable privacy together with one or more couches or cots and chairs. Where the Chief Inspector so directs in writing, the employer must provide a competent female employee to have charge of the welfare of female employees; the work of this employee in charge must be so arranged as not to prevent her from adequately attending to such welfare.

Director, Industrial Safety Division, Department of Labour, Province House, HALIFAX, Nova Scotia.

Newfoundland

The Hours of Work Act, 1963

This statute requires the occupier of a shop where female assistants are employed to provide seats in a readily convenient place, in such number as to have one seat in each room for every three female assistants employed. It is prohibited to take any means to hinder or restrict the reasonable use of the seats by the female assistants.

Minister of Provincial Affairs, Parliament Buildings, ST. JOHN'S, Newfoundland.















minimum requis est de seize ans pour les travailleurs des deux sexes. leur santé. En règle générale, dans les autres établissements, l'âge

Hôtel du Gouvernement "G" exeldmoJ Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Direction générale de l'inspection Le directeur général

Nouvelle-Ecosse QUEBEC (Québec)

GIAITZ

fonctions dont est chargée cette employée doivent être établies de tant que responsable du bien-être des autres employées; les autres exiger par écrit que l'employeur désigne une employée compétente en divan et quelques chaises ou couchettes. L'inspecteur en chef peut repos ou un local qui leur soit réservé et qui contienne au moins un L'employeur est toutefois tenu de fournir aux travailleuses une salle de tout employeur pour la sécurité des travailleurs, quel que soit leur sexe, Ce Règlement énumère les mesures de protection que doit prendre Safety Act), 1969

Règlement afférent à la Loi sur la sécurité dans l'industrie (Industrial

façon à ne pas la gêner dans l'exercice de cette responsabilité.

HALIFAX (Nouvelle-Écosse) Province House Ministère du Travail Division de la sécurité industrielle Le directeur

Terre-Meuve

limiter l'usage de quelque manière que ce soit. femmes dans chaque pièce. Il est interdit de leur en empêcher ou commode et en nombre suffisant pour qu'il y ait un siège pour trois assistantes est tenu de leur fournir des sièges placés de façon Cette Loi stipule que l'occupant d'un magasin où sont employées des Loi sur la durée du travail (Hours of Work Act), 1963

SAINT-JEAN (Terre-Neuve) Edifices du Parlement Ministère des Affaires provinciales

CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES VIII. LEGISLATION NE TOUCHANT QUE LES

Colombie-Britannique

Loi régissant les usines (Factories Act), 1966

l'inspecteur autorisé. les planchers d'une matière élastique conformément aux exigences de debout sur des surfaces dures, l'employeur est tenu de faire recouvrir effectuer leur travail, les employées doivent se tenir constamment devra mettre des sièges à leur disposition. En outre, lorsque pour d'employées d'usine peut être fait en position assise, l'employeur En vertu de cette loi si, de l'avis de l'inspecteur autorisé, le travail

novembre 1973. on de placer des charges au-dessus de sa tête, a été abrogé en exigeant de soulever des poids dépassant trente-cinq livres ou de lever interdisait à tout employeur de faire exécuter par une femme un travail les employeurs et les travailleuses étaient tenus de se conformer et qui 11 mai 1945) qui régissait les conditions de travail en usine auxquelles travailleuses d'usine, adopté aux termes du Décret n' 811 en date du Le Règlement établi en vertu de cette loi (Règlement 195/59 sur les

411, rue Dunsmuir Ministère du Travail des usines et des ascenseurs Direction de l'inspection

VANCOUVER 3 (Colombie-Britannique)

Ontario

s'applique et aux travailleurs et aux travailleuses. exécuté de façon sûre et efficace dans une position assise. Cette règle fournisse des sièges à tous ses employés dont le travail peut être l'intention de tous les travailleurs. De même, on exige que l'employeur plique lorsqu'il n'y a pas, ailleurs à l'usine, de poste de premiers soins à femmes ou plus; cette règle, qui ne vaut que pour les femmes, s'apcontient au moins un lit et quelques chaises là où travaillent dix deux sexes. Il est obligatoire de fournir une pièce ou un local qui source de danger; cette interdiction s'applique aux travailleurs des amples est interdit à proximité des axes en rotation et de toute autre cheveux longs ainsi que des bagues, des bijoux et des vêtements travailleurs et à l'équipement de protection individuelle. Le port des loi, stipule certaines conditions relatives à la santé et au bien-être des Le Règlement 295/72 du 24 mai 1972, établi en application de cette Loi sur la sécurité dans l'industrie (Industrial Safety Act), 1971

400, avenue University Ministère du Travail Direction de la sécurité industrielle Le directeur

TVI ATM

TORONTO (Ontario)

Gnébec

certaines parties de ces établissements qui pourraient compromettre l'emploi de femmes dans certains établissements industriels ou dans à seize ans pour les hommes. En outre, la loi interdit complètement est interdit dans certains genres d'établissement, comparativement En vertu de cette loi, l'emploi des femmes de moins de dix-huit ans Loi des établissements industriels et commerciaux, 1964

Territoires du Nord-Ouest

Décret sur la sécurité dans les mines (Mining Safety Ordinance), dans

as forme modifiée, 1967
Ce décret interdit l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines; sont exemptées de cette interdiction les femmes occupant les mines; sont exemptées de cette interdiction les femmes occupant, les femmes employées dans les services de l'hygiène et du bien-être, les femmes en cours d'études, effectuant un stage en vue de leur formation professionnelle, et les femmes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de catactère non manuel.

L'inspecteur en chef des mines a/s du commissaire

XOE 1HO YELLOWKNIFE (T.N.-O.)

Territoire du Yukon Décret sur la sécurité da

Décret sur la sécurit é dans les mines (Mining Safety Ordinance), 1968 Ce décret sur la sécurit dens les mêmes aux travaux souterrains d'une mine, sauf dans les mêmes exceptions que celles énumérées dans le décret concernant les Territoires du Mord-Ouest.

L'inspecteur en chef des mines a/s du commissaire WHITEHORSE (Yukon)

Saskatchewan

Loi régissant les mines (Mines Regulation Act), 1965

d'entretien ou dans les bureaux. femmes est interdit sauf dans les services techniques, les services et régissant l'âge et le sexe des employés des mines, l'emploi des En conformité avec le Règlement établi en 1971 en vertu de cette Loi

L'inspecteur en chef des mines

Division de l'hygiène et de la sécurité Ministère du Travail

1150, rue Rose Section de la sécurité minière

REGINA (Saskatchewan)

Ontario

Loi sur les mines (Mining Act), 1970

effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de l'hygiène et du bien-être et les femmes en cours d'études admises à caractère non manuel, les temmes employées dans les services de les parties souterraines d'une mine dans l'exercice d'une profession à exemptées de cette interdiction les femmes appelées à travailler dans tion à ciel ouvert, de toute excavation ou de toute carrière. Sont travaux souterrains d'une mine ou au front de taille de toute exploita-En conformité avec cette Loi, l'emploi des femmes est interdit aux

Edifices du Parlement Ministère des Ressources naturelles Le directeur du génie minier

EX1 A7M TORONTO (Ontario) Edifice Whitney

Québec

Cette Loi interdit l'emploi des femmes dans les travaux souterrains Loi sur les mines, 1965

saut à titre d'ingénieur ou de géologue.

Ministère des Ressources naturelles a/s du directeur général, Direction des mines Inspecteur en chef des mines

QUÉBEC (Québec) Hötel du Gouvernement

Loi sur les mines métallifères et les carrières (Metalliferous Mines and Mouvelle-Ecosse

Quarries Act), 1967

dispose normalement une temme sans demander d'etfort physique à tout autre travail "qui exige des capacités et des aptitudes dont dans les services techniques, les services d'entretien ou les bureaux ou Cette Loi interdit l'emploi des femmes dans les mines saut à la surface

Le directeur de l'inspection et du génie miniers .esneini

(9ssoo3-9ll9vuoVI) XA3IJAH Ministère des Mines, C.P. 1087

FEMMES AUX TRAVAUX SOUTERRAINS DANS VII. LEGISLATION INTERDISANT L'EMPLOI DES

TES WINES

Gouvernement fédéral

ne s'applique qu'aux mines relevant de la compétence du gouvernepour l'exercice d'une profession à caractère non manuel. Ce règlement casionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle et les femmes appelées ocdu bien-être, les femmes en cours d'études admises à effectuer un stage travail manuel, les femmes occupées dans les services de l'hygiène et les femmes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travaux souterrains est interdit; sont exemptées de cette interdiction (SDCB) établi en application du Code, l'emploi des femmes dans les En vertu du Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon Code canadien du travail, 1966-1967

Le directeur ment tédéral.

Direction de la prévention des accidents et de l'indemnisation

Ministère du Travail du Canada

340 ouest, avenue Laurier

(oitstnO) AWATTO

KIY 012

Colombie-Britannique

Loi régissant les mines de charbon (Coal Mines Regulation Act), Loi régissant les mines (Mines Regulation Act), 1967

l'OIT concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains portant que cette autorisation soit conforme à la Convention de d'une modification adoptée en novembre 1973, les dispositions d'une mine, saut sur autorisation de l'inspecteur en chet. En vertu Ces lois interdisent l'emploi des femmes aux travaux souterrains

dans les mines ont été abrogées.

Ministère des Mines et des Ressources pétrolières L'inspecteur en chef des mines

Edifices du Parlement

VICTORIA (Colombie-Britannique)

Alberta

organisé en rapport avec la mine, tien dans un hôtel, une maison de pension ou un service de logement sur les femmes s'occupant de travail de bureau ou du service d'entremines des hommes âgés de dix-sept ans et plus. Cette Loi ne porte pas Cette loi stipule que seuls seront employés pour travailler dans les Loi régissant les mines de charbon (Coal Mines Regulation Act), 19/0

Département des mines Le directeur

commission des ressources energetiques

603-6e avenue, sud-ouest

CALGARY (Alberta)

T2P 0T4

qui quittent leur travail avant sept heures le matin un moyen de transaprès le moment de la collation. Le patron doit procurer aux femmes fins de collation ainsi que deux pauses de six minutes chacune avant et employées une interruption de travail d'au moins trente minutes pour commencer entre onze heures du soir et minuit. On doit permettre aux La durée du travail ne doit pas alors excéder huit heures et le travail doit de nuit dans un établissement industriel, dans certaines circonstances. de femmes âgées de dix-huit ans ou plus dans une troisième équipe portée à cette Loi en 1968, le ministre du Travail peut autoriser l'emploi partir de neuf heures du soir. Conformément à une modification aptravail jusqu'à cinquante-cinq heures; et interdire le travail de nuit à matin et 10h du soir. Sur autorisation, on peut étendre la semaine de pour les femmes; ces heures devront être distribuées entre 7h du ciaux, la semaine de travail ne dépassera pas cinquante-quatre heures après 6h du soir, saut exception. Dans les établissements commerl'usine ne commencera pas avant 7h du matin et ne se terminera pas

dans lesquelles il a été octroyé. un an; il peut être annulé sans préavis pour infraction aux conditions des femmes la nuit ne peut être délivré pour une période qui dépasse part la surveillante dans chaque atelier. Le permis spécial pour l'emploi femmes; on exige aussi que soient présentes au moins deux femmes à sistante en premiers soins dans une équipe de nuit qui comporte des dne soit présente au moins une surveillante, une infirmière ou une as-En vertu des Règlements établis en application de cette Loi, on exige port à ses frais.

G1A 1T2 ONEBEC (Quépec) Hötel du Gouvernement "D" exeldmoJ Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Direction générale de l'inspection Le directeur général

Loi sur les normes minimums d'emploi (Minimum Employment Mouveau-Brunswick

autorisation par écrit permette de prolonger la durée du travail. Il est particulier accordant une journée plus courte que les autres, ou qu'une dépasse neut heures par jour à moins qu'on n'ait établi un horaire Cette Loi interdit l'emploi des femmes pour un travail dont la durée Standards Act), 1964

cas autorisés, l'employeur doit tenir un registre quotidien. quarante-huit heures par semaine, sauf sur autorisation. Dans tous les défendu d'employer une femme pour un travail dont la durée dépasse

FREDERICION (Nonveau-Brunswick) C.P. 580 Ministère du Travail Direction des normes de l'emploi Le directeur

DES FEMMES ET LIMITANT LE TRAVAIL DE NUIT VI. LEGISLATION REGISSANT LA DURÉE DU TRAVAIL

Saskatchewan

Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act), 1967.

leur procurer un moyen de transport gratuit pour leur retour à domicile. quittent le travail entre minuit et demi et 7 heures du matin est tenu de ments d'enseignement, des hôpitaux ou des maisons de santé et employées travaillent dans des hôtels, des restaurants, des établisseminimum, promulgué en vertu de cette Loi, tout employeur dont les En conformité avec le Décret n° 3, 1972 de la Commission du salaire

S4P 2Y5 REGINA (Saskatchewan) 2350, rue Albert Ministère du Travail Direction des normes du travail Le directeur

Manitoba

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1970.

domicile. matin un moyen de transport convenable entre le lieu de travail et leur don't le travail commence ou se termine entre minuit et six heures du Loi, tout employeur est tenu de fournir grafuitement à ses employées En vertu du Règlement 177/71, promulgué en conformité avec cette

R3C 0P8 WINNIPEG (Manitoba) 401, avenue York Edifice Norquay Division des normes de l'emploi Le directeur

Ontario

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1970

de transport du lieu de travail à son domicile ou inversement. cette période, l'employeur est tenu de lui procurer à ses frais, un moyen ployée de dix-huit ans ou plus commence ou se termine au cours de un travail entre minuit et six heures du matin. Si le travail d'une em-Il est interdit d'employer des jeunes filles de moins de dix-huit ans pour

SV1 ATM (Ontario) OTNOROT 400, avenue University Ministère du Travail Direction des normes de l'emploi Le directeur

grebec

Loi des établissements industriels et commerciaux, 1964

parmi les heures de travail. La journée de travail d'une employée à pente de repos pour le repas du midi ; cette heure ne sera pas comptée heures par jour ou cinquante heures par semaine. On lui accordera une d'employer une femme pour un travail dont la durée dépasse neut temmes, saut dans certaines circonstances autorisées, il est interdit industriels et commerciaux; elle interdit le travail de nuit pour les Cette Loi régit la durée du travail des femmes dans les établissements

Le directeur Direction des normes du travail Ministère du Travail C.P. 697 HALIFAX (Nouvelle-Écosse)

Ile-du-Prince-Édouard

Loi de la Fonction publique (Civil Service Act), 1962

En vertu du Règlement afférent à cette loi, dans sa forme modifiée en 1972, les employées de la Fonction publique de cette province ont droit, suivant l'approbation de la Commission, à un congé de mater-nité sans traitement puur une période de quatre mois consécutifs. Ce congé de maternité n'influe nullement sur les congés de mailadie ou les congés de maternité n'influe nullement sur les congés de mailadie ou les congés annuels accumulés par l'employée.

Commisssion de la Fonction publique Province House CHARLOTTETOWN (Î.-P.-É.)

Saskatchewan

Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act), 1969

ment aux fonctionnaires de la province. (Voir page 16.) relatives aux congés de maternité qui y figurent s'appliquent égale-Etant donné que cette loi engage la Couronne, les dispositions

REGINA (Saskatchewan) 2530, rue Albert Ministère du Travail de la Saskatchewan Direction des normes du travail Le directeur

Manitoba 24P 2Y5

Loi de la Fonction publique (Civil Service Act), 1960

de l'employeur. présentation d'un certificat de médecin et suivant la recommandation La Commission peut abréger ou prolonger ce congé de maternité sur ment et se terminant deux mois après la date de l'accouchement. bériode commençant deux mois avant la date prévue de l'accouche-Commission est autorisée à accorder un congé de maternité pour une Aux termes du Réglement afférent à cette loi, établi en 1968, la

WINNIPEG (Manitoba) Edifice du Parlement Commission de la Fonction publique

Ontario

fonctionnaires de cette province. (Voir page 16.) cette loi engagent la Couronne et, par conséquent, s'appliquent aux Les dispositions relatives aux congés de maternité qui figurent dans

Lot sur les normes d'emplor (Employment Standards Act), 1970

400, avenue University Commission des droits de l'homme de l'Ontario Women's Bureau

TV1 ATM TORONTO (Ontario)

Loi de la Fonction publique, 1965 Guebec

Code du travail du Québec. était exclus en vertu de dispositions comme celles qui figurent dans le lective à laquelle chacun d'eux est soumis ou serait soumis s'il n'en

Commission de la Fonction publique du Québec

ONEBEC (Québec) Hötel du Gouvernement

Nouvelle-Ecosse

Code des normes du travail (Labour Standards Code), 1972

blique de la province. (Voir page 17.) cette loi s'appliquent également aux employées de la Fonction pu-Les dispositions relatives aux congés de maternité qui figurent dans

maternité, régis par les conditions figurant dans la convention colvince sont, en ce qui touche les congés, y compris les congés de en 1968, stipule que les employés de la Fonction publique de la pro-Le Règlement concernant les congés, établi en application de cette loi

61

LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS DE MATERNITÉ POUR LES EMPLOYÉES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Nota: Dans certaines provinces ainsi que dans la Fonction publique fédérale, les règlements qui régissent les conditions de travail des fonctionnaires renferment des dispositions précises concensant les congés de maternité. Toutefois, lorsque, dans le cas des fonctionnaires assujettis à des conventions collectives entre le gouvernement qui les emploie et les unités de négociation qui les représentent, ces conventions collectives entre le gouvernement qui les représentent, ces conventions collectives continennent des dispositions relatives aux congés de maternité, celles-ci prennent préséance.

Fédéral

Loi sur l'administration financière

En vertu du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, établi en application de cette loi, les femmes fonctionnaires de la Fonction publique du Canada ont droit à un conge de maternité pour une période commençant deux mois avant la date de l'accouchement et se terminant au plus tard aix mois après cette date. Cette période peut être abrégée ou prolongée avant ou après la date de période peut être abrégée ou prolongée avant ou après la date de l'accouchement sur présentation d'un certificat de médecin et suivant l'approbation du sous-chef.

Secrétariat du Conseil du Trésor Place Bell Canada OTTAWA (Ontario) K1A 0R5

Colombie-Britannique

Loi de la Fonction publique (Civil Service Act), 1960

En vertu du Règlement établi en application de cette loi, une fonctionnaire peut obtenit un congé de maternité pour une période maximum ré-emploi svant l'expiration des six mois, faute de quoi elle sera ré-emploi svant l'expiration des six mois, faute de quoi elle sera considérée comme ayant démissionné.

Commission de la Fonction publique Édifices du Parlement VICTORIA (Colombie-Britannique)

Alberta

Loi de la Fonction publique (Public Service Act), 1968

Aux termes des dispositions du décret 691-73, les femmes à l'emploi de la Fonction publique de cette province, qui ont terminé une anné de la Fonction publique de cette province, qui ont terminé pour une période maximale de six mois. L'employée est foutérois tenue de présenter sa demande de congé au moins trois mois avant la date prévue de l'accouchement. A son retour au travail, l'employée doit être affectée au même proste ou à un autre poste au sein du même ministère à un

niveau comparable de rémunération.

Commission de la Ponction publique Édifice du Parlement MONTON (Alberta)

400, avenue University Commission des droits de l'homme de l'Ontario Women's Bureau droits d'ancienneté et autres avantages accumulés.

ployée doit aussi pouvoir réintégrer ses fonctions sans perdre ses est jugée suffisante selon le certificat d'un médecin qualifié. L'em-

IVI ATM (Ontario) OTNOROT

Nouveau-Brunswick

Loi sur les normes minimums d'emploi

Cette Loi stipule un congé obligatoire de six semaines après l'accou-(Minimum Employment Standards Act), 1964

Le directeur maternité, à moins que cette absence ne dépasse seize semaines. s'absente de son travail pendant la période de son légitime congé de

FREDERICTON (Nouveau-Brunswick) C.P. 580 Ministère du Travail Direction des normes de l'emploi

Mouvelle-Ecosse

Le directeur d'avantages accumulés au début de son congé de maternité. épuisé, pouvoir réintégrer ses fonctions sans perte d'ancienneté ou drielle est enceinte et celle-ci doit, une tois son congé de maternité médecin. L'employeur ne peut pas congédier une employée parce accorder un congé plus court sur présentation d'un certificat de tolke bour les six semaines dui suivent l'accouchement; on pourra délai jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Le congé est obliga-

onze semaines avant la date présumée de l'accouchement, et tout Le congé de maternité prévu dans cette loi peut comprendre jusqu'à Code des normes du travail, (Labour Standards Code), 1972

l'accouchement. Il est interdit de congédier une employée qui and travail pour une période ne dépassant pas six semaines avant médecin. En outre, l'employée enceinte est autorisée à s'absenter de chement, ou un congé plus long sur présentation d'un certificat de

(Association) XARIJAH C.P. 697 Ministère du Travail Direction des normes du travail

Saskatchewan

Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act), 1969

A la suite d'une modification apportée à cette loi en 1973, une employeu pendant douze mois consécutifs a droit à un congé de maternité pour une période de six consécutifs a droit à un congé de maternité pour une période de six tation d'un certificat de médecin. Elle a aussi droit à un congé pour une période maximale de douze semaines sprès l'accouchement. L'employeur ne peut pas la congédier parce qu'elle est enceinte ou pris un congé de maternité. A son retour, elle a demandé ou pris un congé de maternité. A son retour, lesque dats des condrions de droiques à celles dans les dats de maternité. A con retour, au consecution de le était employée avant son congé, à condition qu'elle n'ait pas été absente pour une période totale dépassant dix-huit semaines.

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail
2350, rue Albert
REGINA (Saskatchewan)
S4P 2YB

Manitoba

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1970 Cette loi, modifiée en 1972, prévoit un congé de matemité pour les employées qui ont terminé douze mois consécutifs d'emploi au service d'un employeur. La durée du congé ne dépassera pas les onze semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement; elle comprend également six semaines de congé obligatoire, ainsi que comprend également six semaines de congé obligatoire, ainsi que toute période additionnelle que pourrait occasionner un écait entre toute période additionnelle que pourrait occasionner un écait entre la date réfelle de l'accouchement. L'employée doit la date réfelle de l'accouchement. L'employée doit la date réelle de l'accouchement. L'employée doit le dier rélintégrée dans ses fonctions, à moins que son absence n'ait

Division des normes de l'emploi Division des normes de l'emploi Ministère du Travail du Manitoba 401, avenue York WIIVINIEC (Manitoba)

dépassé dix semaines après l'accouchement,

Ontario

anivent l'accouchement, ou pendant une période plus brève si celle-ci de l'autoriser à travailler, pendant au moins les six semaines qui emplor. Il est interdit à toute employée de travailler, et à son employeur usplement exider d'une temme enceinte les taches que comporte son grossesse nuit à son travail, ou bien lorsqu'on ne pourrait raisonen droit de lui demander de prendre congé à partir du moment où sa jes six semaines dui précèdent l'accouchement et son employeur est est enceinte. L'employée peut demander un congé de maternité pour employeur de congédier une employée pour la seule raison qu'elle vingt-cinq employés et plus. Dans ces entreprises, il est interdit à tout douze semaines ne s'applique qu'aux entreprises qui comprennent abrogée. Contrairement aux autres normes, ce congé de maternité de vant dans la Loi sur l'égalité d'accès aux emplois, loi maintenant dispositions relatives au congé de maternité qui figuraient aupara-Dans une modification apportée à cette loi en 1972, on y ajoutait les Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1970

V. LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS DE MATERNITÉ MATERNITÉ ET LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Gouvernement fédéral

(i) Loi sur l'assurance-chômage, 1971

Selon les dispositions de cette Loi, des prestations d'assurancechômage sont payables dans les cas de maternité pour une période de quinze semaines, sous réserve d'une période d'admispériode de quinze semaines, sous réserve d'une période d'admissibilité. Comme, contrainement aux autres secteurs de sécurité sociale, l'assurance-chômage relève de la compétence du gouvernement fédéral depuis une modification apportée à l'Acte de l'Amérique du Vord histantique, co régime touche presque tous l'Amérique du Vord histantique, co régime touche presque tous les travailleurs occupant un emploi rémunéré; aussi, les travailles travailleurs occupant un emploi rémunéré; aussi, les travailleuses dans le Canada tout entier ont-elles droit à ces prestations.

Commission d'assurance-chômage Immeuble Vanier 222, rue Nepean VTTAVA (Ontario)

ii) Code canadien du travail, 1966-1967

Les dispositions figurant dans une modification apportée à cette loi an 1971 traitent du congé de matemité auquel ont droit toutes des femmes employées dans des établissements qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. Toute employée qui a terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur a droit à un congé de matemité d'une période additionnelle que pourrait occouchement ainsi qu'à foute période additionnelle que pourrait occouchement. Elle a également décile et la date prévue de l'accouchement, Elle a également congé de six semaines après l'accouchement, lequel droit à un congé de six semaines après l'accouchement, lequel crongé peut être abrégé sur présentation d'un certificat de médecin, suivant l'approbation de l'employeur. En général, le médecin, suivant l'approbation de l'employeur. En général, le congé de matterié dure dix-sept semaines. Il est également interdit de mettre à pied ou de congédier une employée pour la seule risison q'u'elle est enceinte.

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
340 ouest, avenue Laurier
340 OVEN

Colombie-Britannique

KIY 015

Loi sur la protection de la maternité (Maternity Protection Act), 1966

Cette loi prévoir un congé de maternité d'une période de six semaines avant la date prévue de l'accouchement, et interdit à l'employée de refourner à son travail avant six semaines après l'accouchement. Elle interdit également à tout employeur de congédier une amployée parce qu'elle est absente pendant la période de son légitime congé de maternité, à moins que cette absence ne dépasse seize semaines.

Le directeur Direction des normes du travail Ministère du Travail VICTORIA (Colombie-Britannique)

HALIFAX (Nouvelle-Ecosse) Ministère du Travail de la Nouvelle-Ecosse Direction des normes du travail

Le Code interdit à tout employeur de rémunérer une employée à un Code des droits de l'homme (Human Rights Code), 1968 Ile-du-Prince-Edouard

ment le même travail dans le même établissement. taux inférieur au taux accordé à un employé qui accomplit essentielle-

CHARLOTTETOWN (Ï.-P.-Ë.) Ministère du Travail, de l'Industrie et du Commerce L'inspecteur des normes du travail

Terre-Neuve

Le Code des droits de l'homme de Terre-Neuve (Newfoundland

taux inférieur au taux versé à un employé qui accomplit le même Le Code interdit à tout employeur de rémunérer une employée à un

travail dans le même établissement.

Le directeur des droits de l'homme

(9VD9M-9119T) NA3L-TNIAS Edifice Confédération Ministère de la Main-d'oeuvre et des Relations industrielles

Décret sur les justes méthodes d'emploi (Fair Practices Ordinance), Territoires du Nord-Ouest

philanthropiques ou sociales à but non lucratif. moins de cinq employés ni aux organisations religieuses, éducatives, même établissement. La loi ne s'applique pas aux employeurs qui ont au taux accordé à un employé qui accomplit le même travail dans le l'égard des femmes en rémunérant une employée à un taux inférieur Cette Loi interdit à tout employeur d'exercer de la discrimination à

Conseil des Territoires du Nord-Ouest Le commissaire

YELLOWKNIFE (T.N.-O.)

Territoire du Yukon

employé ou vice-versa pour le même travail accompli dans des de rémunérer une employée à un taux inférieur au taux versé à un Cette loi, dans sa forme modifiée en 1973, interdit à tout employeur Décret sur les normes du travail (Labour Standards Ordinance), 1968

Conseil du Territoire du Yukon a/s du commissaire L'agent des normes du travail

MHILEHORSE (Yukon)

REGINA (Saskatchewan) 2350, rue Albert Ministère du Travail de la Saskatchewan Direction des normes du travail Le directeur

Manitoba

ment semblable accompli dans le même établissement. sexe quant à la rémunération pour un travail semblable ou essentielle-Cette loi, modifiée en 1972, interdit toute discrimination fondée sur le Loi sur l'égalité de rémunération (Equal Pay Act), 1956

R3C 0P8 WINNIPEG (Manitoba) 401, avenue York Pièce 608, Edifice Norquay Ministère du Travail du Manitoba Division des normes de l'emploi

Untario

responsabilités. exigeant les mêmes aptitudes, les mêmes efforts et les mêmes accompli dans un même établissement dans les mêmes conditions et tion pour un travail de valeur égale, il est question du même travail Dans les dispositions de cette Loi qui traitent de l'égalité de rémunéra-Loi sur les normes du travail (Employment Standards Act), 1970

SVIATM TORONTO (Ontario) 400, avenue University Ministère du Travail de l'Ontario Direction des normes de l'emploi Le directeur

Nouveau-Brunswick

Cette loi interdit à tout employeur d'exercer de la discrimination à Fair Remuneration Act), 1961 Loi sur l'égalité de rémunération pour les femmes (Female Employee's

celui accordé aux hommes qui accomplissent le même travail dans le l'égard de ses employées en les rémunérant à un taux inférieur à

Direction des normes de l'emploi re quectent même établissement.

FREDERICTON (Nouveau-Brunswick) C.P. 580

Nouvelle-Ecosse

Code des normes du travail (Labour Standards Code), 1972*

Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick

exigeant les mêmes capacités et le même effort et comportant les fravail dans le même établissement dans des conditions semblables taux inférieur au taux accordé à un employé qui accomplit le même Cette loi interdit à tout employeur de rémunérer une employée à un

mêmes respons abilités.

^{*}Entre en vigueur en tevrier 1973.

REMUNERATION III. LEGISLATION CONCERNANT L'EGALITE DE

Gouvernement fédéral

Code canadien du travail, 1966-1967

le même effort, et qui comporte les mêmes responsabilités. travail ou un travail semblable qui exige les mêmes capacités et et chargés d'accomplir dans les mêmes conditions le même hommes et des femmes employés dans un même établissement écart, fondé uniquement sur le sexe, entre la rémunération des Depuis le 1 et juillet 1 971, le Code canadien du travail interdit tout

Le directeur

Direction des normes du travail

(oinstnO) AWATTO 340 ouest, avenue Laurier

K1 Y 015

Colombie-Britannique

Code des droits de l'homme (Human Rights Code), 1973

versa, pour un travail semblable ou essentiellement semblable pour le une employée à un taux inférieur au taux versé à un employé, ou vicele sexe dans le domaine de la rémunération, c'est-à-dire de rémunérer Cette loi interdit à tout employeur d'user de discrimination fondée sur

compte du même employeur.

Commission des droits de l'homme

Colombie-Britannique Ministère du Travail de la

Edifices du Parlement

Alberta VICTORIA (Colombie-Britannique)

Protection Act), 1972 Loi sur la protection des droits de l'individu (Individual's Rights

semblable ou essentiellement semblable. taux inférieur au taux versé à un employé qui accomplit un travail Cette loi interdit à tout employeur de rémunérer une employée à un

Ministère du Travail et de la Commission des droits de l'homme

Main-d'oeuvre de l'Alberta

EDMONTON (Alberta) 99e Avenue

LPKOGP

Saskatchewan

ment, dans des conditions semblables exigeant les mêmes capacités versa, pour un travail semblable, accompli dans un même établisseune employée à un taux inférieur au taux versé à un employé, ou vice-Cette loi, modifiée en 1973, interdit à tout employeur de rémunérer Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act), 1969

et le même effort et comportant des responsabilités semblables.

Guébec

Loi sur la discrimination dans l'emploi, 1964

bien-être d'un groupe religieux ou ethnique. Elle ne s'applique pas non éducatives, charitables ou sociales, ou vouées essentiellement au consacrées exclusivement à des fins religieuses, philanthropiques, tion ou de supervision, ni sur les organisations à but non-lucratif diction ne porte pas sur les personnes occupant des postes de direcqualifications exigées pour un emploi donné. Toutefois, cette interd'emploi, sauf s'il s'agit d'une distinction valable en fonction des Cette Loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière

plus aux entreprises qui emploient moins de cinq employés.

QUEBEC 10 (Québec) 2875, boul. Laurier Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Commission du salaire minimum Le directeur

Nouveau-Brunswick

En vertu d'une modification, en vigueur depuis décembre 1973, cette Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1971

en matière de conditions d'emploi et dans les annonces d'offre loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge et l'état civil

Commission des droits de l'homme Le président d'emploi ainsi qu'en matière de logement.

FREDERICTON (Nouveau-Brunswick) C.P. 580

Nouvelle-Ecosse

Une modification de cette Loi, adoptée en 1972, interdit toute dis-Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1969

d'annonces d'offres d'emploi et de logement. crimination fondée sur le sexe en matière de conditions d'emploi,

de la Nouvelle-Ecosse Commission des droits de l'homme

C.P. 2211

HALIFAX (Nouvelle-Ecosse)

Terre-Meuve

re qikecteri

Human Rights Code), 1969 Le Code des droits de l'homme de Terre-Neuve (Newfoundland

matière d'emploi. Loutetois la loi ne s'applique pas aux organisations Le Code interdit toute discrimination fondée sur l'âge et le sexe en

philanthropiques, éducatives, charitables ou sociales. à but non-lucratif oeuvrant exclusivement à des fins religieuses,

Ministère de la Main-d'oeuvre et des Relations industrielles Le directeur des droits de l'homme

SAINI-JEAN (Ierre-Neuve) Edifice Confédération

LL

Le directeur

LPK OGP

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Commission des droits de l'homme

de l'Alberta

EDMONTON (Alberta) Édifice IBM, 10808, 99e Avenue

Saskatchewan

def (15A Loi sur les justes méthodes d'emploi (Fair Employment Practices

ment qui interdit la discrimination fondée sur le sexe en matière Déclaration des droits et de la Loi sur l'égalité d'accès au loged'offres d'emploi. L'application de cette Loi ainsi que de la eu matière de conditions d'emploi ainsi que dans les annonces novembre 1972, interdit toute discrimination fondée sur le sexe Une modification à cette Loi, qui est entrée en vigueur le l'er

de logement relève du directeur des droits de l'homme.

Commission des droits de l'homme de Le directeur

la Saskatchewan

220, 3e avenue 402, avenue building

SASKATOON (Saskatchewan)

Manitoba

d'emploi.

en matière de conditions d'emploi et dans les annonces d'offres Cette Loi interdit la discrimination fondée, notamment, sur le sexe, Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1970

MINNIHER (Mauitopa) 430, rue Edmonton del'homme du Manitoba Commission des droits Le directeur exécutif

Untario

Cette loi, dans sa forme modifiée en 19/7 et 19/2, interdit la dis-Code ontarien des droits de l'homme (Ontario Human Rights Code),

rance-accidents, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité ne touche les régimes de pension de retraite, d'assurance-vie, d'assudispositions interdisant la discrimination fondée sur le sexe en ce qui fondée sur le sexe et l'état civil en matière de logement. Loutefois, les annonces d'offres d'emploi. Elle proscrit également la discrimination dni tonche l'emploi, les promotions, les listes d'ancienneté et les crimination fondée, notamment, sur le sexe, l'âge et l'état civil en ce

s'appliqueront que lorsqu'on proclamera leur entrée en vigueur,

400, avenue University Commission ontarienne des droits de l'homme Le directeur

TORONTO (Ontario)

FVFAVM

FONDÉE SUR LE SEXE EN MATIÈRE D'EMPLOI LEGISLATION INTERDISANT LA DISCRIMINATION

Gouvernement fédéral

Loi sur l'assurance-chômage, 1971

pas considérées comme discriminatoires. caractéristiques essentielles pour un emploi déterminé ne sont civil. Toutefois, les distinctions ou préférences fondées sur des discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe ou l'état national de l'emploi, contient des dispositions interdisant toute La Partie VII de cette Loi, concernant le maintien d'un Service

305, rue Rideau Edifice commémoratif E.A. Bourque Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration Division de la main-d'oeuvre

(Ontario) AWATTO

K1A0J9

discrimination fondée sur le sexe, l'âge et l'état civil ainsi que contractant d'user, en matière d'emploi et de recrutement, de gouvernement doivent inclure une disposition interdisant au cette loi, tous les contrats de construction conclus avec le En vertu des modifications apportées au Règlement afférent à Loi sur les justes salaires et les heures de travail

sur la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale.

KJY 015 (Ontario) AWATTO 340 ouest, avenue Laurier Ministère du Travail du Canada Direction des normes du Travail Le directeur

Colombie-Britannique

discrimination fondée sur le sexe ou l'état civil en matière de logement. notamment, de sexe, d'âge et d'état civil. Elle proscrit également la tions d'emploi, et d'annonces d'offres d'emploi pour des raisons, droits de l'homme et interdit la discrimination en matière de condil'homme de 1969. Elle prévoit l'institution d'une Commission des Cette loi, votée en novembre 1973, remplace la Loi sur les droits de Code des droits de l'homme (Human Rights Code), 1973

VICTORIA (Colombie-Britannique) Edifices du Parlement Colombie-Britannique Ministère du Travail de la Commission des droits de l'homme Le directeur

Alberta

Loi sur la protection des droits de l'individu (Individual's Rights

d'offre d'emploi. Elle interdit en outre la discrimination fondée sur le l'état civil, en matière de toute condition d'emploi et de toute annonce interdit la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe, l'âge et Cette loi, qui remplace l'ancienne Loi sur les droits de l'homme, Protection Act), 1972

sexe en matière de logement.

particulièrement les femmes en emploi au Canada B. Législation fédérale et provinciale concernant

TION FONDEE SUR LE SEXE L'INDIVIDU ET INTERDISANT LA DISCRIMINA-LEGISLATION CONCERNANT LES DROITS DE

Gouvernement fédéral

Déclaration canadienne des droits, 1960

et interdit la discrimination fondée sur le sexe. entre autres, du droit à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi Nord britannique de 1867 et ses modifications ultérieures. Elle traite, gouvernement fédéral, comme le stipule l'Acte de l'Amérique du Cette Loi concerne tous les domaines relevant de la compétence du

Edifice de la Justice Ministère de la Justice Le ministre de la Justice et procureur général du Canada

K1 A OH8 (Ontatrio) AWATTO rue Wellington

Alberta

tion canadienne des droits. Elle est entrée en vigueur en janvier 1973. Cette loi représente l'équivalent officiel pour l'Alberta de la Déclara-Déclaration des droits de l'Alberta (Alberta Bill of Rights), 1972

12K2B6 EDMONTON (Alberta) Edifice de la Législation Le procureur général

Saskatchewan

Rights Act), 1953 Déclaration des droits de la Saskatchewan (Saskatchewan Bill of

de la Déclaration des droits relève de la Commission. Commission des droits de l'homme de la Saskatchewan, l'application de la discrimination fondée sur le sexe. En vertu de la Loi de 1972 sur la 1972, on a ajouté aux droits civils énoncés dans la Loi l'interdiction A la suite d'une modification qui est entrée en vigueur le 1 er novembre

Commission des droits de l'homme

220, 3e avenue sud 402, avenue Building

SASKALOON (Saskatchewan)

appel aux autorités compétentes afin qu'elles poursuivent, en collaboration avec les organisations privées et publiques intéressées—notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs—une politique appropriée visant à permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales, de travailler en dehors de chez elles et d'exercet leur droit à le faire sans être exposées à aucune discrimination, et afin que les autorités encouragent, facilitent ou assurent elles mêmes l'établissement de services qui permettent aux femmes de mêmes l'établissement de services qui permettent aux femmes de remplir harmonieusement leurs diverses responsabilités familiales et remplir harmonieusement leurs diverses responsabilités familiales et remplir harmonieusement leurs diverses responsabilités familiales et

professionnelles.

On fait également appel aux autorités compétentes afin qu'elles entreprennent des recherches et afin qu'elles amènent les public à mieux comprendre les problèmes des travailleuses ayant des resments comprendre les problèmes des dispositions traitent des services et installations de soins aux enfants, et il est recommandé que les autorités prennent, en collaboration avec les organisations publiques et privées, toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que ces services répondent bien aux besoins qu'aurait révélés toute recharche à ce sujet.

La Recommandation renvoie aux dispositions de la Convention concernant la politique de l'emploi de 1964 ainsi que la Recommandation correspondante, en soulignant les aspects qui ont trait aux aitavailleuses ayant des responsabilités familiales.

e) Convention concernant les normes minimums de la sécurité sociale (n° 102), adoptée en 1952.

Cette Convention énumère une lorque série de normes minimums de sécurité sociale, y compris des normes applicables aux femmes en cas de veuvage et de maternité, ainsi qu'aux femmes qui sont soutiens de famille. Les dispositions prévoient aussi l'égalité de traitement des résidentes de nationalité étrangère, mais aucune disposition ne montionne l'égalité de traitement des résidentes de nationalité étrangère, que sacurne disposition ne mentionne l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

Convention concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations (no 110), Partie VII (Protection de la maternité), adoptée en 1958.

Microscopia Adoptica (1908). Adoptica (1908) in the Cette Convention établit des normes concernant l'emploi des travailleurs de plantations. La Partie VII traite du congé de maternité auquel ont droit les femmes qui travaillent dans les paraitions. Il n'y a que des différences de détail entre les disponsitions de cette Convention et celles de la Convention concernant la maternité.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

Convention concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur (no 127), adoptée en 1967.

Ren 1967.

Cette Convention interdit de demander ou de permettre à tout travailleur de porter ou de lever des charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité. En outre, dans le cas des femmes affectées au transport manuel de charges, le poids maximum prévu pour ces charges est nettecharges, le poids maximum prévu pour les hommes.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

Convention concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène (no 136), adoptée en 1971.
Cette Convention établit des normes concernant l'emploi des

Cette Convention établit des normes concernant l'emploi des travailleurs à toutes les activités comportant des risques d'introvication dus au benzène. Elle interdit également l'emploi à ces activités de femmes en état de grossesse médicalement constatée et de mères qui allaitent leur enfant.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

(iii) Recommandations

Mombre de recommandations adoptées par l'OIT prévoient des norses plus élevées que celles établies dans les conventions. Dans d'autres cas, on peut adopter une recommandation asns qu'elle soit suivie d'une convention. Ces actes n'ont pas caractère obligatoire. La Recommandation qui suit présente un intérêt particulier dans le momaine de l'emploi féminin, étant donné qu'une convention pourrait ultérieurement lui donner suite.

Aecommandation concernant l'emploi des femmes ayant des respon-

sabilités familiales (n° 123), adoptée en 1965.

Cette Recommandation a été rédigée pour tenir compte du nombre croissant de femmes qui travaillent à l'extérieur du foyer et font partie intégrante de la population active, dont elles constituent un élément essentile, surtout de celles qui font face à une double responsabilité, familiale et professionnelle. Dans les principes généraux, on fait familiale et professionnelle. Dans les principes généraux, on fait

(6

(ii) Conventions relatives à la protection de la femme

 a) Conventions concernant la maternité (nos 3 et 103), adoptées en 1919 et 1952.

La protection de la maternité a fait l'objet d'une des toutes premières conventions de l'OIT. Cette Convention établit le principe des dispositions légales touchant les congés de maternité pour les travailleuses. Les normes énoncées dans ces Conventions comprennent des connormes énoncées dans ces Conventions comprennent des connormes étables de six semaines au moins après avant l'accouchement des prestations en espèces et en soins l'accouchement, des prestations en espèces et en soins médicaux, et des interruptions de travail pour l'allaitement.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention (103); dans plusieurs pays industrialisés, on estime qu'il faudrait la réexaminer à la lumière des conditions de vie modernes.

(nos 4, Conventions concernant le travail de nuit des femmes (nos 4, 41 et 89), adoptées en 1919, 1934 et 1948.

Déjà en 1905, on prenaît des dispositions à l'échelle internationale pour interdire le travail de nuit des femmes, avant que
fût généralisée l'application des normes de travail. Ainsi, une
des premières conventions adoptées par l'OIT reprenaît une
des premières conventions adoptées par l'OIT reprenaît une
matique organisé par le Gouvernement de la Suisse par l'intermadique organisé par le Gouvernement de la Suisse par l'interdisent fout travail de nuit des femmes amployées dans l'induetrie; on entend par là une période d'au moins onze heures contrie; on entend par là une période entre 10 heures du soir et 7
sécutives, y compris la période entre 10 heures du soir et 7
sécutives, y compris la période entre 10 heures du soir et 7
convention ne s'applique pas aux femmes qui occupent un
poste de direction, ni aux femmes occupées dans les services
de l'hygiène et du bien-être.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention (89) ; dans plusieurs pays industrialisés, on est d'avis qu'il faudrait la réexaminer en se fondant sur les conditions de vie modernes.

c) Convention concernant l'emploi de la céruse dans la peinture (n° 13), adoptée en 1921,

Cette Convention circonscrit l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments; elle interdit d'employer les femmes aux travaux comportant l'usage de ces produits.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

d) Convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains (n° 45), adoptée en 1935.

Cette Convention interdit l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines. Sont exemptées de cette interdiction, les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être, les femmes occupées dans les services de direction qui n'effectuent pas un travail manuel, les femmes qui effectuent un stage de formation dans les parties souterraines d'une mine et les femmes appelées occasionnellement à descendre dans et les femmes appelées occasionnellement à descendre dans et les femmes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une pro-

tession à catactère non manuel. Le Canada a ratifié cette Convention le 16 septembre 1966.

uité ne sont pas comprises parmi ces mesures. aux travailleurs des deux sexes; les normes de protection de la matermesures de bien-être et de santé devraient être également applicables objectifs visés par les conventions de promotion. A leur avis, les conventions de protection ont plutôt tendance à faire obstacle aux être et de santé. Dans plusieurs pays, on considère à présent que les les travailleuses là où il n'existait pas de normes suffisantes de bienont été créées à l'origine dans le but de protéger plus particulièrement victime sur le plan du travail; les Conventions relatives à sa protection à lutter contre la discrimination économique et sociale dont elle est la femme, Les conventions relatives à la promotion de la femme visent tions relatives plus particulièrement à la promotion et à la protection de conventions générales s'ajoute toutefois un petit nombre de conven-Elles concernent tous les travailleurs, hommes, temmes et entants. Aux professionnelles, de la politique de l'emploi et de la liberté syndicale. d'hygiène, de la durée du travail, de l'orientation et de la formation les domaines de la sécurité sociale, de la sécurité au travail, des règles auxquelles ils auront adhéré. En général, elles traitent de normes dans I'OIT des mesures prises pour maintenir les normes des conventions être ratifiées par les Etats membres, qui s'engagent à rendre compte à que celles énoncées dans les conventions. Les conventions doivent

- Conventions relatives à la promotion de la femme
- a) Convention concernant l'égalité de rémunération (n° 100), adoptée en 1951.

Cette Convention vise à assurer l'application à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, du principe de l'égalité de reminiération pour un travail de valeur égale. Elle recommande de prendre des mesures pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur cipe de l'égalité de rémunération nationale, soit de tout système de irsainon soit de la législation nationale, soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou soit de conventions collectives, soit de conventions collectives au contractions de conventions de conve

d une combinaison de ces divers moyens. Le Canada a ratifié cette Convention le 16 novembre 1972.

b) Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (nº 111), adoptée en 1958.

Cette Convention invoque le principe général de l'égalité en marière d'emploi, de profession et de formation professionnelle, afin d'éliminer toute discrimination, y compris celle fondée sur

Le Canada a ratifié cette Convention le 26 novembre 1964.

c) Convention concernant la politique de l'emploi (nº 122), adoptée en 1964.

Cette Convention ne s'applique pas aux femmes de taçon précices, mais les principes généraux qu'on y énonce n'en sont pas moins particulibrement pertinents. Parmi ces principes, on repend celui d'une politique efficace visant à assurer l'expansion prend celui d'une politique efficace visant à assurer l'expansion économique fondée sur le plein emploi, productif et librement chois. En ce qui a trait au libre choix de l'emploi, on axige de donner à chaque travailleur toutes les possibilités d'acquéir les donlifications nécessaires pour occuper un emploi et d'utiliser, adant cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quel que dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quel que

soit son sexe. Le Canada a ratifié cette Convention le 16 septembre 1966.

temme mariée. aux principes énoncés dans la Convention sur la nationalité de la du mariage, dans le cas où les lois nationales ne souscriraient pas la nationalité des femmes si elles se marient ou lors de la cessation

Le Canada n'a pas encore ratifié cette Convention.

êtres humains et de l'exploitation de la prostitution 7. Convention pour la répression et l'abolition de la traite des

d'autrui

début du siècle et qui traitent de l'élimination de la traite des femmes Elle codifie et élabore une série d'actes internationaux, qui datent du L'Assemblée générale a adopté cette Convention le 2 décembre 1949.

et des entants.

Le Canada n'a pas ratifié cette convention.

8. Convention supplémentaire relative à l'abolition de

pratiques analogues à l'esclavage l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et

droit de choisir librement leur conjoint, tel que le prévoit la Convention tion complète des institutions et pratiques qui privent les femmes du ment, afin d'amener progressivement et aussitôt que possible l'abolimesures possibles et nécessaires, par l'intermédiaire des lois ou autre-Genève. Elle oblige tous les Etats qui la ratifient de prendre toutes les tions et pratiques analogues à l'esclavage, conférence qui eut lieu à tive à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutérence de plénipotentisires sur une convention supplémentaire rela-Cette Convention a été adoptée le 4 septembre 1956, lors de la Con-

registrement des mariages. sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'en-

IV. CONVENTIONS ADOPTEES PAR LES INSTITUTIONS Le Canada a ratifié cette Convention le 10 janvier 1963.

1. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la SPECIALISEES

Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le science et la culture (Unesco)

Cette Convention a été adoptée lors de la Conférence générale de domaine de l'enseignement

langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale ou l'intention de certaines personnes en raison de leur race, couleur, sexe, système ou tout établissement séparé d'enseignement spécialement à éducation de niveau inférieur; il est en outre interdit de maintenir tout quelque genre et à quelque niveau que ce soit. Nul ne sera limité à une ment dans l'enseignement. Nul ne sera exclu de l'enseignement de aurait pour objet ou pour effet d'aller à l'encontre de l'égalité de traitetion, tout refus d'admission, toute restriction ou toute préférence qui motifs, y compris le sexe. On entend par discrimination toute distincdomaine de l'enseignement de tout genre et à tout niveau pour divers l'Unesco, le 14 décembre 1960. Elle interdit la discrimination dans le

sociale, situation économique ou naissance.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

mandations se composent de normes internationales plus élaborées international du travail, commencé en 1919. Pour la plupart, les recomforme de conventions et de recommandations constituent un Code guerre de 1914-1918; les actes internationaux qu'elle a adoptés sous à l'échelle internationale qui remontent aux premières années après la L'Organisation internationale du Travail est une des rares organisations 2. Organisation internationale du Travail (OIT)

III. CONVENTIONS ET PACTES INTERNATIONAUX

sociaux et culturels 1. Pacte international relatif aux droits économiques,

Pacte international relatif aux droits civils et politiques

gagent aussi à garantir l'exercice de ces droits sans distinction aucune, d'une part, et d'autre part tous les droits civils et politiques. Ils s'endans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux et culturels membres s'engagent à assurer l'égalité des hommes et des femmes 16 décembre 1966. Selon les dispositions de ces pactes, les Etats L'Assemblée générale a adopté ces deux pactes internationaux le

y compris celle fondée sur le sexe.

Le Canada n'a pas encore ratifié ces pactes.

publiques et exercer toute tonction établie par des lois nationales, au le principe selon lequel les femmes peuvent occuper des charges femmes le droit de vote au même titre que les hommes, et elle établit principe émis dans la Charte des Nations Unies. Elle donne aux femmes dans l'usage et l'exercice des droits politiques, selon le Convention vise à assurer l'égalité des droits des hommes et des de la femme, et entérinée par le Conseil économique et social. Cette tion, qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition L'Assemblée générale a adopté le 20 décembre 1952 cette Conven-3. Convention sur les droits politiques de la femme

Le Canada a ratifié cette Convention le 30 janvier 195/. meme titre que les hommes.

époux ou ne doive pas changer nécessairement de nationalité avec qu'une femme n'ait pas obligatoirement la même nationalité que son dispositions traitent du droit à la nationalité dans le mariage, de sorte trairement privé de ce droit ni de celui de changer de nationalité. Les selon lequel tous ont droit à une nationalité, et que nul ne sera arbile principe établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, femme, et entérinée par le Conseil économique et social. Elle reprend qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la L'Assemblée générale a adopté le 29 janvier 1957 cette Convention, 4. Convention sur la nationalité de la femme mariée

de la dissolution de son mariage, lui. Elles traitent également de la nationalité de la femme dans le cas

Le Canada a ratifié cette Convention le 21 octobre 1959.

minimum du mariage et l'enregistrement des mariages 5. Convention sur le consentement au mariage, l'âge

également de l'enregistrement officiel des mariages par les organismes législation nationale doit fixer l'âge minimum du mariage. Elle traite sans le consentement libre et entier des parties en cause, et que la établit comme principe de base qu'aucun mariage ne sera contracté de la femme et entérinée par le Conseil économique et social. Elle tion, qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition L'Assemblée générale a adopté le 7 novembre 1962 cette Conven-

Le Canada n'a pas encore ratifié cette Convention. autorisés.

6. Convention sur la réduction des cas d'apatridie

nationalité à ses enfants; il y est aussi question de la protection de particulières dans lesquelles une mère a le droit de transmettre sa l'Assemblée générale le 4 décembre 1954. Elle traite des circonstances cas d'apatridie, pour donner suite à une Résolution adoptée par rence des Nations Unies sur l'élimination et la réduction des futurs Cette Convention a été adoptée le 28 août 1961, lors d'une Confé-

Nations Unies et ses institutions spécialisées la femme adoptés par l'Assemblée générale des A. Actes internationaux concernant la condition de

LA CHARTE DES NATIONS UNIES

Unies ou à tout autre organisme auxiliaire est interdite au même titre, sur le sexe dans le domaine de l'accès à la participation aux Nations mission sur la condition de la temme. Toute discrimination tondée économique et social, parmi lesquels on comptera par la suite la Com-On y prévoit aussi la création de Commissions relevant du Conseil distinction aucune, y compris les distinctions fondées sur le sexe. des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous sans de la collaboration internationale pour assurer et favoriser le respect les buts et les principes énumèrés dans la Charte, citons la réalisation base sur lequel s'est fondée l'Organisation des Nations Unies. Parmi Francisco, aux Etats-Unis. Elle contient l'accord international de conférence des Nations Unies sur l'organisation internationale à San La Charte des Nations Unies fut adoptée le 26 juin 1945, lors de la

II. DECLARATIONS INTERNATIONALES

1. La Déclaration universelle des droits de l'homme

sans distinction fondée sur le sexe. articles, y compris le droit à l'égalité devant la loi, vaut pour chacun des Nations Unies. Chacun des droits dont il est question dans ses force la reconnaissance de l'égalité de droits énoncés dans la Charte les membres de la communauté internationale. La Déclaration renmembres de la famille des hommes, qui constitue une obligation pour monde concernant les droits inaliènables et inviolables de tous les on la décrit comme étant un commun accord de tous les peuples du d'un traité international, dans la Proclamation de l'éhéran de 1968, cembre 1948. Bien que la Déclaration n'ait pas la force obligatoire On adopta la Déclaration universelle des droits de l'homme le 10 dé-

l'égard des temmes 2. Déclaration sur l'élimination de la discrimination à

la suite par le Conseil économique et social, énoncés dans la Déclaration, recommandation qui fut approuvée par possibilité de réunir, en une convention internationale, les principes condition de la femme a recommandé qu'elle soit chargée d'étudier la d'une séance tenue au début de l'année 1972, la Commission sur la tives aux droits politiques, sociaux, économiques et culturels. Lors droits des femmes. Elle réunit sous un seul chef des questions rela-Unies et de ses institutions spécialisées qui ont trait à l'égalité et aux tionaux relatifs aux droits de l'homme et à d'autres actes des Nations Déclaration universelle des droits de l'homme, aux pactes interna-1967. Elle est directement reliée à la Charte des Nations Unies, à la l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes le 7 novembre L'Assemblée générale des Nations Unies adopta la Déclaration sur



La présente publication est la deuxième édition de la brochure publiée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine au sujet des actes internationaux et des lois canadiennes concernant les femmes en emploi; et elle souligne les modifications apportées à cette législation au 31 décembre 1973.

Le titre de chaque loi est suivi de brêves notes explicatives. Ces notes, toutefois, ne constituent nullement le libellé exact de la loi, elles n'ont d'autre but que de décrire brièvement la teneur de la loi.

En comparant la présente édition et celle de 1972, on remarquera que plusieurs modifications ont été apportées à la législation des provinces. Ainsi, la Colombie-Britannique et l'Alberta ont toutes deux voté une nouvelle loi sur les droits de l'homme, de portée beaucoup plus étandue. En outre, elles ont chacune institué une commission provinciale des droits de l'homme. Le Nouveau-Brunswick a également modifié sa loi sur les droits de l'homme.

Ont aussi été modifiées les dispositions relatives à l'égalité de rémunération, qui figurent dans la législation de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et de la Mouvelle-Écosse. Le Territoire du Yukon a, pour la première fois, incorporé des dispositions à ce sujet dans sa propre législation.

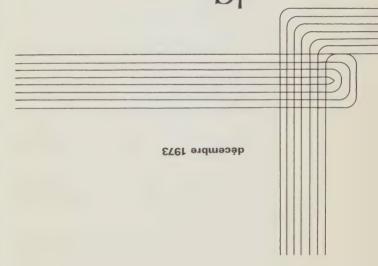
De plus, la Saskatchewan a, d'une part, voté une loi sur le congé de maternité et, d'autre part, abrogé son ancienne loi sur les usines.

Il y a eu, dans d'autres provinces, certains changements qui influent également sur la situation de la femme en emploi, changements qui sont soulignés dans les pages qui suivent.

La mise à jour de la présente publication et la préparation du texte qui y figure ont été faites par Lucille Caron, adjointe à la directrice du Bureau de la main-d'oeuvre féminine.

La directrice Sylva M. Gelber Bureau de la main-d'oeuvre féminine Ministère du Travail du Canada





ra teachart teachart ta femant ia femploi

Labour

Travail Canada



Bureau de la Women's main-d'oeuvre Bureau féminine



Bureau de la

IIEVEIT

Canada



décembre 1973

***** |

iojdana aa ed tewsuse TODACDAOT aoijalaigėl









